

## تطور أداء سوق العمل المصري (١٩٩٨-٢٠٠٦)

### مستخلص

يهدف هذا الملخص إلى رصد المؤشرات التي تعكس أداء سوق العمل في مصر وطبيعة الوظائف المتوافرة به، وكذلك التغيير في كم وجودة الوظائف المتاحة بذلك السوق. إلا أنه يجب ملاحظة أن ارتفاع قيمة أي مؤشر أو اقتراب قيمة المؤشر من ١٠٠ نقطة خلال أي من عامي ١٩٩٨ أو ٢٠٠٦ لا يعكس وضعاً أمثل، وإنما يعكس وضعاً أفضل مقارنة بالسنة الأخرى.

وفي هذا الصدد فقد تم اختيار ثلاثة جوانب أساسية لسوق العمل، ليتم تتبع تطور مؤشراتها بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦، هذه الجوانب هي: الأداء العام لسوق العمل، وهو مؤشر مركب يمكن من خلاله التعبير عن أداء سوق العمل كميًا، وقد حدث تحسن في قيمة هذا المؤشر بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦، ثم الجوانب التنظيمية لسوق العمل، وهي مجموعة من المؤشرات التي تهدف إلى التعبير عن مستوى الإجراءات التنظيمية لسوق العمل بصورة كمية، وقد حدث انخفاض في قيم مؤشرات الإجراءات التنظيمية في عام ٢٠٠٦ مقارنة بعام ١٩٩٨، أما آخر هذه الجوانب فهي العمل اللائق والذي يهدف إلى التعرف على مدى جودة فرص العمل المتاحة في سوق العمل. وباستعراض المؤشرات الخاصة بالعمل اللائق لوحظ حدوث تحسن لبعض المؤشرات حيث حدث انخفاض لصور العمل غير المقبول، وارتفاع لكل من مؤشر: الدخل اللائق، الاستقرار في العمل، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، المساواة في المعاملة في العمل، بينما حدث تدهور في باقي المؤشرات، حيث لوحظ حدوث انخفاض لكل من مؤشر: توافر فرص العمل، ساعات العمل المناسبة، الحماية الاجتماعية. ولتحسين أداء سوق العمل من حيث كم وجودة الوظائف المتاحة فمن المقترح مد برامج التأمينات الاجتماعية والصحية لجميع المشتغلين، وتوفير التدريب اللازم لرفع إنتاجية العمالة، وإعادة هيكلة الأجور بما يتناسب مع الإنتاجية، مع الاستمرار في مكافحة التسرب من التعليم، للحد من عمالة الأطفال، بالإضافة إلى ضرورة وضع وتنفيذ برامج تهدف إلى رفع نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل بأجر.

- هل حدث تغير في مؤشر أداء سوق العمل المصري بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦؟ ولماذا؟
- ما الاتجاه العام للمؤشرات التي تعبر عن الإجراءات التنظيمية في سوق العمل المصري؟
- ما العمل اللائق وما أهمية توفيره؟
- هل حدثت زيادة في فرص العمل المتوفرة؟
- هل حدث مزيد من التوجه نحو الاستقرار في العمل؟
- هل تؤثر ظروف العمل سلباً على الحياة الشخصية؟
- هل هناك تحسن في صور العمل غير المقبول؟
- ما مدى وجود تفاوت بين الجنسين في فرص العمل والأجور؟
- هل استطاعت المنشآت المنظمة لبروتوكول الكويز توليد فرص عمل؟
- هل حدث تحسن في مؤشر الأجر اللائق؟ ولماذا؟
- ما مدى وجود حماية اجتماعية للمشتغلين؟
- ما مدى ملاءمة ساعات العمل للمشتغلين في سوق العمل المصري؟
- كيف يمكن تطوير مؤشرات سوق العمل؟
- كيف يمكن تحسين كم وجودة الوظائف المتاحة بسوق العمل؟

يعكس ملخص السياسات النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها من خلال دراسة مؤشرات أداء سوق العمل في مصر بواسطة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - المرصد المصري للتعليم والتدريب والتشغيل.

هي: نسبة المشتغلين في القطاع العام إلى إجمالي المشتغلين، نسبة المشاركين في النقابات إلى إجمالي المشتغلين، نسبة من لديهم عقد رسمي، نسبة المشاركين في التأمينات الاجتماعية. ويشير الاتجاه العام إلى انخفاض القيم الحقيقية لمؤشرات الإجراءات التنظيمية في عام ٢٠٠٦. حيث انخفضت نسبة المشتغلين في الحكومة والقطاع العام إلى إجمالي المشتغلين ووصلت إلى ٢٩,٤٦٪ عام ٢٠٠٦، بينما بلغت هذا النسبة ٣٤,٢٦٪ عام ١٩٩٨. في نفس الوقت الذي شهدت فيه نسبة من لديهم عقد رسمي انخفاضا ملحوظا، حيث انخفضت هذه النسبة من ٦١,٧٪ عام ١٩٩٨ إلى ٤٢٪ عام ٢٠٠٦. وكذلك الحال بالنسبة لنسبة المشاركين في التأمينات الاجتماعية حيث انخفضت نسبتهم من ٥٤,١٪ عام ١٩٩٨ إلى ٤٢,٤٠٪ عام ٢٠٠٦. كما انخفضت نسبة المنضمين إلى النقابات إلى إجمالي المشتغلين من ٢٣,٠٩٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢٠,٥٨٪ عام ٢٠٠٦.

#### • ما العمل اللائق وما أهمية توفيره؟

يشير مفهوم العمل اللائق إلى "تعزيز الفرص للجميع للحصول على فرص عمل منتجة في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة بالإضافة إلى عدم التمييز بين الذكور والإناث"

#### • هل حدث تغير في مؤشر الأداء العام لسوق العمل المصري بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦؟ ولماذا؟

مؤشر الأداء العام لسوق العمل هو مؤشر مركب يتكون من مجموعة من المؤشرات هي: معدل النمو السنوي في حجم العمالة، متوسط نمو حجم العمالة في القطاع الخاص، متوسط معدلات البطالة، متوسط مدة البطالة (البقاء بغير عمل)، ومتوسط الإنتاجية. ويشير التغير في مؤشر أداء سوق العمل المصري بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦ إلى وجود تحسن في قيمة هذا المؤشر، حيث ارتفع المؤشر من ٥٥,٥ نقطة عام ١٩٩٨ إلى ٧٩,٧ نقطة عام ٢٠٠٦ بفارق ٢٤,٢ نقطة. ويرجع هذا التحسن إلى ارتفاع إجمالي النمو في العمالة من ٢,٢٪ عام ١٩٩٨ إلى ٥,٧٪ عام ٢٠٠٦. وكذلك متوسط إنتاجية العامل، حيث ارتفع متوسط إنتاجية العامل (بأسعار ١٩٨١/١٩٨٢) من ٢٨٢٩,٢ جنيها عام ١٩٩٨ إلى ٣٢٣٢,٨ جنيها عام ٢٠٠٦.

#### • ما الاتجاه العام للمؤشرات التي تعبر عن الإجراءات التنظيمية في سوق العمل المصري؟

تم الاستعانة بمجموعة من المؤشرات للتعبير عن الإجراءات التنظيمية، وهذه المؤشرات

## • هل حدث مزيد من التوجه نحو الاستقرار في العمل؟

يزيد الاستقرار في العمل من إحساس العامل بالأمان الوظيفي، ولقد تم اختيار نسبة العاملين عملاً متقطعاً وموسمياً إلى إجمالي العمالة للتعبير عن العمالة غير المنتظمة، بحيث يعكس ارتفاع هذه النسبة عدم الاستقرار في العمل والعكس بالعكس، وتجدر الإشارة إلى أن نسبة العمالة غير المنتظمة قد انخفضت من ١٢,٦٪ عام ١٩٩٨ إلى ٨,٢٪ عام ٢٠٠٦.

## • هل تؤثر ظروف العمل سلباً على الحياة الشخصية؟

يُعدُّ هذا الجانب من الجوانب المهمة في العمل اللائق، فمن الأهمية بمكان ألا تتعارض ظروف العمل مع الحياة الشخصية، حيث نلاحظ ارتفاع معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع العام من ٧٣,٩٪ عام ١٩٩٨ إلى ٧٦,٦٪ عام ٢٠٠٦، كما ارتفع معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع الخاص من ٢٥,١٪ إلى ٢٨,٢٪ خلال الفترة نفسها، ولكن إذا قارنا بين معدل التشغيل للإناث المتزوجات في القطاع العام والقطاع الخاص نجد أن ذلك المعدل في القطاع العام حوالي ثلاثة أمثال القطاع الخاص، وهو ما يعكس قدرة أكبر لدى المشتغلات في القطاع العام على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، نظراً

ويهدف قياس العمل اللائق إلى التعرف على مدى جودة وكم فرص العمل المتاحة في سوق العمل.

## • هل حدثت زيادة في فرص العمل المتوافرة؟

يناقش هذا البعد من أبعاد العمل اللائق توافر فرص العمل من الناحية الكمية، وقد تمّ تكوين مؤشر مركب من المؤشرات التالية: نسبة المشتغلين إلى إجمالي السكان، معدل البطالة، معدل البطالة بين الشباب (١٥-٢٤ عاماً)، نسبة المشتغلين بأجر إلى إجمالي المشتغلين. نسبة المشتغلين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي المشتغلين.

ويلاحظ وجود انخفاض طفيف في قيمة مؤشر فرص العمل بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦ بحوالي ٣,٦ نقاط من ٥٧,٦٣ إلى ٥٤ نقطة، ويرجع ذلك الانخفاض إلى ارتفاع معدل البطالة من ٨,٢٪ عام ١٩٩٨ إلى ١٠,٦٪ عام ٢٠٠٦، وكذلك ارتفاع معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (١٥-٢٤) من ٢٣,١٪ إلى ٢٩,٩٪، في حين انخفضت نسبة المشتغلين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي المشتغلين من ٧٠,٣٪ إلى ٦٨,٨٪ خلال الفترة نفسها.

١٩٩٨ إلى ٢٠١٪ عام ٢٠٠٦، وهو ما قد يؤدي إلى انخفاض عمالة الأطفال مستقبلاً.

### • ما مدى وجود تفاوت بين الجنسين في فرص العمل والأجور؟

يقيس مؤشر المساواة في المعاملة في العمل أوجه التفاوت بين الجنسين في فرص العمل ونوعية العمل والمهارات والأجور، ويتكون هذا المؤشر المركب من المؤشرات التالية: نسبة الإناث العاملين بأجر إلى إجمالي العاملين بأجر، نسبة الإناث العاملين في القطاع غير الزراعي الخاص، نسبة الإناث العاملات بأجر في الفئة الأولى من المهن (المديرون)، نسبة أجور الإناث في قطاع الأعمال العام إلى أجور الذكور في قطاع الأعمال العام، نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في القطاع الخاص، ومعدل بطالة الإناث إلى معدل بطالة الذكور.

وقد لوحظ وجود ارتفاع طفيف في قيمة هذا المؤشر بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٦ بحوالي نقطتين من ٥٢ نقطة إلى ٥٤ نقطة، حيث ارتفعت نسبة أجور الإناث إلى أجور الذكور في القطاع العام من ١٠١,٧٪ عام ١٩٩٨ إلى ١١٠,٣٪ عام ٢٠٠٦ بزيادة قدرها ٨,٦٪، كما ارتفعت نسبة الإناث العاملات بأجر في الفئة الأولى من المهن (المديرون) من ٢٠,٦٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢٤,٥٪ عام ٢٠٠٦،

لما يقدمه القطاع العام من خدمات أفضل للمرأة المتزوجة، مقارنةً بالخدمات التي يقدمها القطاع الخاص، مما يشجع المرأة على الاستمرار في العمل بعد الزواج في القطاع العام.

### • هل هناك تحسن في صور العمل غير المقبول؟

يقصد بصور العمل غير المقبول عمالة الأطفال بصورة أساسية، ويتكون المؤشر المركب للعمل غير المقبول من المؤشرات التالية: نسبة الأطفال (٦-١٤ عام) الذين لم يلتحقوا بالتعليم، نسبة الأطفال (٦-١٤ عام) المتسربين من التعليم من بين الذين التحقوا بالتعليم، نسبة عمالة الأطفال (٦-١٤) إلى الأطفال في نفس الفئة العمرية.

وبصفة عامة يمكن القول إن هناك تحسناً طفيفاً في قيمة مؤشر صور العمل غير المقبول، حيث ارتفعت قيمة هذا المؤشر من ٩٦,٢ نقطة عام ١٩٩٨ إلى ٩٧,٤ نقطة عام ٢٠٠٦، على الرغم من الزيادة الضئيلة الحادثة في عمالة الأطفال من ٢,٤٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢,٦٪ عام ٢٠٠٦، ويرجع هذا التحسن إلى انخفاض نسبة الذين لم يلتحقوا بالتعليم من ٥,٨٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢,٩٨٪ عام ٢٠٠٦. وكذلك نسبة المتسربين من التعليم، حيث انخفضت قيمة هذا المؤشر من ٣,١٪ عام

جنيها عام ٢٠٠٦، وكذلك انخفاض نسبة الحاصلين على أجر أقل من معدل الكسب الأدنى، حيث انخفضت هذه النسبة من ٦١,٦٪ عام ١٩٩٨ إلى ٤٤,٨٪ عام ٢٠٠٦. في حين حدث انخفاض طفيف في المساواة في الأجور حيث انخفضت من ٢١,١٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢٠٪ عام ٢٠٠٦، وجدير بالذكر أن الدخل هنا للعمالة المنتظمة حيث إنه تم استبعاد العمالة غير المنتظمة.

#### • ما مدى وجود حماية اجتماعية للمشتغلين؟

يهدف هذا المؤشر إلى التعرف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين، ويتكون هذا المؤشر المركب من مؤشرين هما: نسبة المقيدون في التأمينات الاجتماعية، ونسبة المستفيدين الأحياء من المعاش (٦٠ فأكثر) إلى السكان في نفس الفئة العمرية.

ويلاحظ أن هناك انخفاضا في قيمة مؤشر الحماية الاجتماعية بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ بحوالي ٤,٦ نقاط من ٣٣,٩١ نقطة إلى ٢٩,٢٩ نقطة، ويرجع هذا الانخفاض إلى انخفاض نسبة المقيدون في التأمينات الاجتماعية من ٥٤,١٪ عام ١٩٩٨ إلى ٤٢,٤٪ عام ٢٠٠٦. في حين حدث ارتفاع طفيف لنسبة المستفيدين الأحياء من المعاش

وكذلك انخفاض معدل بطالة الإناث إلى بطالة الذكور انخفاضا طفيفا من ٣,٩ ضعفا عام ١٩٩٨ إلى ٣,٥٣ ضعفا عام ٢٠٠٦. في حين انخفضت نسبة الإناث العاملات بأجر نقدي من ١٨,٨٪ عام ١٩٩٨ إلى ١٦,٥٪ عام ٢٠٠٦. وكذلك نسبة الإناث العاملات في القطاع غير الزراعي، حيث انخفضت هذه النسبة من ١٧٪ عام ١٩٩٨ إلى ١٥,٧٪ عام ٢٠٠٦، كما انخفضت أجور الإناث إلى أجور الذكور في القطاع الخاص انخفاضا طفيفا من ٧١,٣٪ عام ١٩٩٨ إلى ٧٠,٣٪ عام ٢٠٠٦.

#### • هل حدث تحسن في مؤشر الأجر الملائم؟ ولماذا؟

يقيس مؤشر الأجر الملائم اتجاهات الأجور والتباينات فيها، ويتكون ذلك المؤشر المركب من مجموعة من المؤشرات، وهي: نسبة الحاصلين على أجر أقل من معدل الكسب الأدنى (خط الفقر مضموبا في معدل الإعالة)، وسيط الأجر الحقيقي (جنيه مصري). نسبة التفاوت في الأجور (p10/p90).

هناك تحسن ملحوظ في مؤشر الأجر الملائم وذلك بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٦ بمقدار ١٦,٨ نقطة من ٦٢,٦ نقطة إلى ٧٩,٤ نقطة، ويعزى هذا التحسن إلى ارتفاع وسيط الأجر الحقيقي من ٣١١ جنيها عام ١٩٩٨ إلى ٤١٥

من ٥٠ ساعة، حيث انخفضت نسبة المشتغلين لساعات عمل أقل من المتوسط ويرغبون في العمل لساعات أكثر من ٣,٧٪ عام ١٩٩٨ إلى ٢,٧٪ عام ٢٠٠٦.

### كيف يمكن تطوير مؤشرات سوق العمل؟

ضرورة إجراء بحث سنوي من أجل متابعة رصد المؤشرات المتعلقة بالأبعاد المختلفة (الكمية والكيفية) لسوق العمل، كما يمكن الاستفادة بالبيانات المتاحة لدى الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، من خلال قيام الجهاز بإتاحتها بشكل إلكتروني وعلى درجة أكبر من التفصيل.

كما توصي الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات حول تأثير الإجراءات التنظيمية المختلفة ( الانضمام إلى النقابات، نسبة المشتغلين في القطاع الحكومي والعقود) على أداء ومرونة سوق العمل.

### كيف يمكن تحسين كم وجودة الوظائف المتاحة بسوق العمل؟

لا يمكن التركيز على كم الوظائف المتاحة بسوق العمل دون التطرق إلى جودة هذه الوظائف، وكذلك إلى جودة عرض العمالة، ومن ثم فإن هناك مجموعة من التوصيات للارتقاء بكم وجودة الوظائف المتاحة في سوق العمل، وكذلك الارتقاء بتنافسية عنصر العمل من خلال:

الحكومي إلى إجمالي السكان ٦٠ سنة فأكثر، حيث ارتفعت هذه النسبة من ١٣,٧٪ إلى ١٦,٢٪ وذلك بين عامي ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٦.

### • ما مدى ملاءمة ساعات العمل للمشتغلين في سوق العمل المصري؟

يجب ألا تزيد ساعات العمل للمشتغل عن حد معين، بحيث لا ترهق صحته وتؤثر سلباً على قدرته الإنتاجية، ولا تعوق الجوانب الاجتماعية الأخرى في حياته، كما يجب ألا تقل عن حدود معينة حتى لا تؤثر على مستوى الأجر الذي يتقاضاه، وبالتالي تنعكس سلباً على دخله لذا فقد تم تركيب مؤشر ساعات العمل الملائمة من مؤشرين هما: نسبة المشتغلين لساعات عمل أكثر من ٥٠ ساعة أسبوعياً ونسبة المشتغلين لساعات عمل أقل من المتوسط (٤٠ ساعة أسبوعياً) ويرغبون في العمل لساعات أكثر.

ويلاحظ حدوث انخفاض طفيف في قيمة مؤشر ساعات العمل المناسبة من ٨٢,٦ نقطة عام ١٩٩٨ إلى ٨١ نقطة عام ٢٠٠٦، ويرجع ذلك نتيجة لارتفاع نسبة المشتغلين لساعات عمل أكثر من ٥٠ ساعة من ٣١,١٪ عام ١٩٩٨ إلى ٣٥,٣٪ عام ٢٠٠٦، في حين أن انخفاض نسبة المشتغلين لساعات عمل أقل من المتوسط، ويرغبون في العمل لساعات أكثر لم تكن كافية لتعويض الارتفاع الحادث في أعداد المشتغلين لساعات عمل أكثر

- ضرورة التدريب المستمر أثناء العمل On Job Training على أحدث المعدات التي يمكن من خلالها رفع إنتاجية العاملين، مما ينعكس على زيادة أجور العمالة مستقبلاً.
  - دراسة هيكل الأجور في مختلف قطاعات الاقتصاد القومي لتقليل التفاوت في الأجور، مع العمل على وضع حد أدنى للأجور يتم تفعيله، مع مراعاة أن يتناسب هذا الحد الأدنى مع خط الفقر.
  - العمل على مكافحة كافة أشكال العمل غير المقبول، مثل: عمالة الأطفال، من خلال مكافحة التسرب من التعليم، والعمل على تصميم برامج تعليمية من أجل إدماج المتسربين ومن لم يلتحقوا بالتعليم بالمنظومة التعليمية.
  - العمل على تفعيل بنود قانون العمل المتعلقة بتنظيم ساعات العمل والراحة، مع تشديد الرقابة على أصحاب العمل من أجل عدم انتهاك تلك القوانين.
  - مدّ برامج التأمينات الاجتماعية والصحية لجميع المشتغلين، حيث تسهم تلك البرامج في رفع إنتاجية العامل، مع العمل على تقنين أوضاع العاملين في القطاع غير المنظم، من خلال قانون يتيح علاقات تعاقدية
- مرنة، ونظم تأمينية متعددة تتناسب مع الدخول.
- توفير خدمات التشغيل والتدريب للجميع، حتى يجد جميع الأفراد عملاً ملائماً يستطيعون فيه استخدام مواهبهم وطاقاتهم علي أكمل وجه، وفي هذا الصدد يمكن التعجيل بتفعيل دور المرصد الجغرافية والتنسيق فيما بينها، وربطها بالمرصد القومي من أجل توفير معلومات عن العرض والطلب في سوق العمل تكون متاحة لجميع الفاعلين في سوق العمل.